

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) KANTOR WILAYAH PEKANBARU

Oleh:

Lambok R Siregar

Email: lambokrsiregar@gmail.com

Pembimbing: Drs. Kasmiruddin, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

The purpose of the study is to determine the effect of early training work motivation on employee performance in PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Pekanbaru. The research data in the form of primary data and secondary data, with the questionnaire as a research instrument. Analysis of the data used by using SPSS.

Results of analysis using multiple linear regression, t-test, and the test of determination (R^2), and the F-test. The results showed that the training and work motivation simultaneously significant influence on employee performance. It can be seen from the $F\text{-count} = 52.867 > F\text{-table} = 3.18$. So that the figures obtained R^2 (R Square) of 0.670 or 67%. This shows that the percentage contribution of independent variables (training and motivation) on the dependent variable (performance of employees) by 67% and strong relationships with major award is 0.67. While the remaining percentage of 33% (100% - 67%) is influenced by other variables not included in this study variables.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat. Perusahaan-perusahaan harus dapat bertahan menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju. Suatu perusahaan diharapkan mampu menyerap tenaga kerja sehinggaterwujudlah masyarakat yang adi dan makmur. Pada setiap perusahaan, SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu melakukan program training (pelatihan)

untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103).

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai

tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002).

Hasibuan dalam (Sutiadi, 2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”

Akhir – akhir ini kebutuhan akan jasa asuransi semakn dirasakan baik pihak rumah tangga maupun dunia usaha di Indonesia. Bagi rumah tangga jasa asuransi merupakan sarana untuk menghadapi resiko seperti resiko kecelakaan, kematian, maupun resiko kehilangan harta benda yang dimiliki. Sedangkan bagi dunia usaha asuransi merupakan sarana untuk menghadapi resiko seperti kebakaran gedung pabrik, hilangnya barang yang dikirim, kerugian, dan sebagainya yang mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang asuransi, karyawan pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) dituntut untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya(Persero) kantor wilayah Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.

Asuransi Jiwasraya(Persero) kantor wilayah Pekanbaru ?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya(Persero) kantor wilayah Pekanbaru ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya(Persero) kantor wilayah Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis di bangku perkuliahan sekaligus penerapan ilmu tersebut dalam bentuk karya ilmiah.
2. Sebagai referensi bagi pihak yang memerlukan untuk dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi penulis dan pihak yang membaca untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.

D. KERANGKA TEORI

1. PELATIHAN

Menurut (Dessler, 2006:280) pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2008:50) dalam mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdi mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut (Oemar,2005 :35), unsur unsur program pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Penetapan Peserta latihan
 Penetapan peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Karena itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria antara lain :
 - Akademik ialah jenjang pendidikan dan keahlian
 - Jabatan, yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu, atau akan di tempatkan pada pekerjaan tertentu
 - Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan
 - Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
 - Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
 - Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan, diketahui melalui tse seleksi
- b. Pelatih (instruktur)
 Pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya dipilih pelatih yang ahli,

yang berkualifikasi profesional. Beberapa syarat yang perlu dipertimbangkan antara lain :

- Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, yang ahli dalam bidang spesialisasi tertentu.
 - Memiliki kepribadian yang baik yang menunjang pekerjaannya sebagai pelatih
 - Pelatih berasal dari dalam lingkungan organisasi/lembaga sendiri lebih baik dibandingkan dengan yang dari luar.
 - Perlu dipertimbangkan bahwa seorang pejabat yang ahli dan berpengalaman belum tentu menjadi pelatih yang baik dan berhasil.
- c. Penetapan lamanya pelatihan
 Lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang :
 - Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebihlama diperlukan latihan.
 - Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompk peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu yang lebih lama.
 - Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan yang canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.
 - d. Bahan latihan (materi)
 Bahan latihan sebaiknya disiapkansecara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Pemulisan bahan dalam bentuk

buku paket, materi pelatihan hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan dan lamanya pelatihan. Cara penulisannya agar disesuaikan dengan pedoman/ penunjuk penulisan karya ilmiah yang berlaku, untuk melengkapi bahan pelatihan hendaknya disediakan sejumlah referensi terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

- e. Metode pelatihan
Bentuk – bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan kerja yaitu :
 - Belajar sambil bekerja
 - Tugas khusus
 - Kursus studi
 - Permainan bisnis
 - Rotasi jabatan
 - Penyuluhan
 - Konferensi dan seminar, dll

2. MOTIVASI KERJA

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain:

- a. Ketahanan atau ketekunan dalam mengerjakan tugas
Memilih untuk menemukan berbagai penyelesaian masalah dan akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya,
- b. Harapan terhadap umpan balik
Mengharapkan umpan balik (*feedback*) atas tugas yang telah dilakukan mengenai seberapa baik hasil kerja tersebut karena

menganggap umpan balik sangat berguna sebagai pbaikan bagi hasil kerjanya dimasa yang akan datang.

- c. Menentukan tantangan dalam pemilihan tugas
Menentukan tujuan-tujuan yang menantang dan akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki kesukaran yang sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan.
- d. Tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan.
Memiliki tujuan yang jelas dan realistik sehingga selalu bekerja dengan kesungguhan dan mengembangkan keterampilannya dengan sebuah tantangan.
- e. Memiliki tanggungjawab pribadi terhadap kinerjanya
Menyukai tantangan dalam pekerjaan dan menerima tanggung jawab pribadi untuk kesuksesan atau kegagalannya.
- f. Kemampuan dalam melakukan inovasi
Menghindar dari pekerjaan yang dianggapnya terlalu mudah atau terlalu sukar (ekstrim) akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

3. KINERJA

Menurut (Hasibuan, 2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

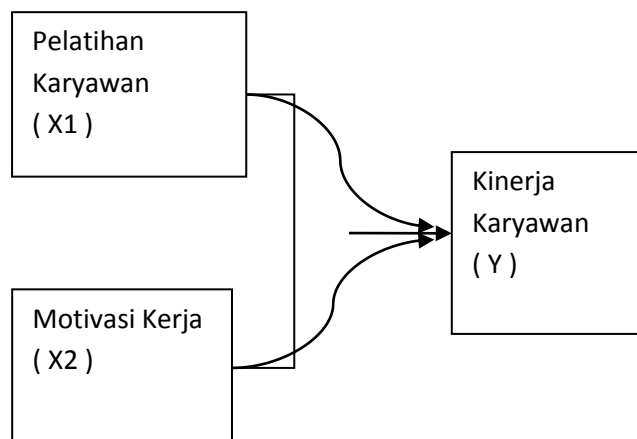
pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Dharma, 2004:353) , yaitu mengemukakan cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

a. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :



E. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Bahwa Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Perusahaan asuransi ini memiliki cabang yang tersebar di Indonesia. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 341 Pekanbaru. Alasan peneliti memilih di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) karena PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan asuransi jiwa yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari teknik pengumpulan data seperti: wawancara, kuesioner
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen atau arsip perusahaan.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor (pegawai tetap) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Yaitu sebanyak orang 55 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu (**Supranto, 1989:129**). Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan yang akan diteliti adalah seluruh karyawan kantor yang terdiri dari kepala kantor, instruktur, bagian operasional dan penjualan, bagian pertanggung jawaban perorangan, bagian keuangan dan area manager dan unit manager, yaitu sebanyak 55 orang, yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis memerlukan kerjasama dengan pihak-pihak pada perusahaan yang berkompeten dalam urusan pendataan dengan :

a. Wawancara (interview)

Yaitu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan yang dapat memberikan informasi sesuai dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Dalam penyebaran kuisisioner peneliti menyebar kuisisioner sebanyak 55 eksamplar kepada karyawan. Kuisisioner diberikan kepada karyawan melalui bagian SDM, yang kemudian kepala SDM membagikan kuisisioner tersebut kepada kapala bagian masing masing. Kuisisioner yang diberikan kepada karyawan tersebut dikumpulkan lebih kurang dalam waktu seminggu, hal ini dikarenakan para karyawan memiliki tugas dan kesibukan yang tidak memungkinkan mengembalikan kuisisioner dalam waktu yang singkat.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini,

peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS.

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid nya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai α dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Pelatihan (X1) Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru

tanggapan responden terhadap pelatihan berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah skor 3527. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa skor proses pelatihan yang ada pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru.

disimpulkan bahwa pelatihan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) dapat dikatakan sudah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun secara dimensi yang terlihat dari dimensi pelatihan dan penentuan lamanya pelatihan relatif lebih rendah dibanding dengan penetapan peserta pelatihan, materi, metode pelatihan. Oleh karena itu perusahaan perlu lagi meningkatkan pelatihan karyawan dari segi dimensi pelatihan dan penentuan lamanya pelatihan.

2. Analisis Motivasi Kerja (X2) Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru

Bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja berada pada kategori baik dengan jumlah skor 2719.

Dan ini berarti motivasi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru yaitu baik yang dapat dilihat dari pencapaian skor yang ada. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru sudah sesuai dengan sikap dan perilaku yang diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun secara dimensi, terlihat bahwa total skor ketahanan atau ketekunan dalam mengerjakan tugas, pekerjaan yang menantang, tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan, memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerjanya, dan kemampuan dalam melakukan inovasi relatif rendah di banding dengan dimensi harapan terhadap umpan balik. Oleh karena itu, dimensi yang masih rendah tersebut masih harus ditingkatkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

3. Analisis Kinerja Karyawan (Y1) Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan jumlah skor 1950. Ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru sudah sesuai dengan tuntutan dan mekanisme yang di atur oleh perusahaan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi terlihat bahwa total skor kuantitas hasil kerja relatif rendah dibanding kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Dengan demikian kuantitas hasil kerja masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru lebih efektif lagi.

4. Analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected skor-total lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 55 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui degree of freedom(df) = n-2, jadi df = 55-2=53, maka tingkat signifikan pada 5% di dapat $r_{tabel} = 0,265$.

Dari hasil pengujian validitas dengan pengujian melakukan spss menyatakan bahwa butir-butir instrumen pertanyaan dapat digunakan. Hal ini dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga instrumen pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian

dapat dilihat dari nilai α dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.23
Hasil uji reliabilitas

| N o | Variabel | Cronbach's Alpha | r_{tabel} | Nilai kritik | Kesimpulan |
|--------|------------------|---------------------|--------------------|-----------------|------------|
| 1 | Pelatihan | ,853 | 0,265 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja | ,936 | 0,265 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | ,857 | 0,265 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : data olahan, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maupun dari nilai 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliabel atau dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis Dengan $\alpha = 0,05$

| Hipotesis | Uji-F / uji-t | Sig. | Keputusan |
|-----------|------------------|------|-----------|
|-----------|------------------|------|-----------|

| | | | |
|---|--------|------|----------|
| Persepsi pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. | 52,867 | ,000 | Diterima |
| Persepsi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. | 3,177 | ,003 | Diterima |
| Persepsi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. | 6,037 | ,000 | Diterima |

Dengan demikian,

H1 : Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti menjelaskan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

H2 : pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanda positif, tanda positif ini mempunyai makna bahwa setiap peningkatan pelatihan akan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru jika variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil perhitungan juga diperoleh taraf signifikansi 0,03 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Hal ini berarti menjelaskan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

H3 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanda positif, yaitu artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru jika variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil perhitungan juga diperoleh signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tingginya pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan itu juga. Dan begitu pula sebaliknya. Jadi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji-t sebesar 3,177 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 0,679.
2. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan itu juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji-t sebesar 6,037 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 0,679.
3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Selain itu pengaruh pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan besar 67%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada atasan untuk selalu rutin memberikan pelatihan dan selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Untuk meningkatkan pelatihan perlu meningkatkan dimensi elatihan yang terdiri dari penetapan peserta pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan penentuan lamanya pelatihan. Khususnya menngkatkan kriteria pelatih dan penentun lamanya pelatihan. Karena dari skor yang didapat dimensi tersebut masih relatif rendah dibanding dimensi lainnya.
2. Untuk lebih meningkatkan motivasi perlu mengembangkan atau mempertahankan dimensi harapan terhadap umpan balik. Karena dari skor yang didpat dimensi ini memiliki skor yang paling tinggi. Dan untuk dimensi lainnya yang skor nya masih relatif rendah, perlu ditingkatkan lagi. Dengan demikian diharapkan dapan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT INDEKS. Klaten

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit FE UNIVERSITAS GAJAH MADA. Yogyakarta.

Hamali, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Terpadu. Pendekatan Terpadu*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Lesmarni. 2015. *Pengaruh pemberian motivasi terhadap semangat kerja karyawan bisnis perbankan (studi penerapan Need Achievement pada Bank BNI Cabang Rengat)*. Riau. Skripsi Universitas Riau

Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Ningrum, Widhayu dkk. 2013. *Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java*. Jurnal Administarsi Bisnis (JAB) Vol.6 No.2 Desember 2013

Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No 18 Desember 2011

- Rivai, Veithzal.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Murai Kencana. Jakarta
- Sugiyono.**2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Simamora, Henry.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Puatsaka. Jakarta.
- Supranto.**1988.*Statistik teori dan aplikasi*.Penerbit erlangga, Jakarta.
- Sugiarto& Dergibson Siagian.** 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Samsudin, Sadili.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung